

从美国经验看我国的证券经纪人制度

● 陈胜荣

(厦门大学 计统系, 福建 厦门 361005)

[关键词] 证券经纪人; 证券经纪人制度

[摘 要] 证券经纪人是实现券商与客户之间的全方位交流、沟通, 实施券商客户服务策略的重要环节。从海外各主要证券市场的情况来看, 目前已经形成了比较成熟的经纪人制度, 随着我国证券市场的发展, 证券经纪人制度受到越来越多的证券公司的重视, 但在推进证券经纪人的过程中也有不少问题。本文试图在对美国的证券经纪人制度进行分析的基础上, 来探讨我国的证券经纪人制度。

[文献标识码] A [文章编号] 1009-0061(2004)07-0154-03

一、美国证券经纪人的定义与类别

1、美国证券经纪人的定义

证券经纪人在美国有不同的称谓, 二十世纪初美林证券的创始人查理·美瑞尔称证券经纪人为“账

户执行官”, 目前“财务顾问(Financial Consultant)”是最为流行的称呼。美国在 1934 年证券交易法第三条第八款将证券经纪人定义为“任何代理他人从事证券交易业务的人”。判断一个人是否是证券交易法

[作者简介] 陈胜荣, 男, 厦门大学经济学院博士生, 计统专业。

销活动, 加大宣传推广的力度。长期以来, 由于宣传力度不够, 很多企业和个人还不习惯于享用银行提供的各种服务, 很多业务还不被人所知, 这直接导致了我国中间业务市场的相对狭小。所以商业银行应该转变观念, 在改进服务的同时加大宣传的力度, 提升银行的形象, 让客户了解中间业务, 乐于接受中间业务。

3. 以技术创新推动中间业务的发展。以通信技术和计算机技术为核心的金融电子化是发展中间业务的技术依托, 同样, 中间业务的拓展与提高也迫切要求加快金融电子化步伐, 以技术创新推动中间业务的发展。一方面, 商业银行应集中科技力量攻关, 实现区域间、系统间的联网, 建立全国性的银行之间的信息共享; 另一方面, 商业银行还应该加紧建设网上银行, 满足日益高涨的电子商务发展的要求。以英特网为依托的信息技术革命的到来, 推动着网上银行的迅速发展。网上银行在改进银行服务质量、提高银行工作效率和降低银行成本等方面都对传统银行有着积极和深远的影响, 也是各国金融业发展的趋势。

4. 改革人事制度, 加强人才培养。银行间的竞

争, 很大程度上是人才的竞争。但由于中间业务长期得不到银行的重视, 使我国的中间业务人才匮乏, 特别是既有专业知识, 又有开发能力和管理能力的, 能独当一面的高级人才极度缺乏, 这直接制约了我国中间业务的良性发展。所以各商业银行应该改革人事制度, 重视人才培养, 最大限度地调动从业人员的积极性。首先, 商业银行要树立“以人为本”的管理思想, 改革现行的人事管理制度, 打破束缚人的能动性和积极性的条条框框, 转变观念, 破格使用人才, 真正做到人尽其才、物尽其用。其次, 商业银行要加强人才培养, 提高员工素质。相较于对外引进人才, 对现有人才进行培训既可以迅速提高人才素质而且经济可行。通过进行职前培训和在职培训, 可以迅速提高从业人员素质, 改善银行的服务质量, 提高银行工作效率, 加速中间业务的发展。

[参考文献]

- [1] 刘薇. 浅谈国有商业银行拓展中间业务的策略. 兰州商学院学报. 2003, (2).
- [2] 林景华. 中间业务前景展望. 实践和探索. 2002, (6).
- [3] 商业银行中间业务收费暂行规定.

[责任编辑: 轻 寒]

所定义的经纪人范围内,美国法院使用下列判断的标准:

(1)该人代理他人买卖证券,从事了证券业务,代理活动不一定是全国的;

(2)在从事证券买卖中,该人收取了佣金或其他形式的补偿;

(3)该人向公众显示自己为经纪人;

(4)该人代客户保管了资金或证券。

2、美国证券经纪人的类别

目前,美国证券经纪商主要分为以下几类:

(1)佣金经纪商,是指接受客户委托,在证券交易所内代理客户买卖证券,并收取佣金的证券经纪商;

(2)场上经纪商,是在交易所交易大厅内由佣金经纪商所雇佣,在佣金经纪商业务繁忙或其业务代理发生困难时,代其进行证券买卖并收取佣金的经纪人;

(3)专业经纪人,是指在交易所内固定从事特殊种类证券交易的经纪人,兼有经纪人和自营商的双重身份,也就是说,专业经纪人即接受一般经纪人的再委托,也在交易柜台中专营一种或数种证券的交易。

(4)零股经纪人,也称折扣经纪商,即为减少个人投资者佣金负担,只替客户完成交易,不提供交易其他服务的经纪商。

二、美国的证券经纪人制度

在美国,并不是任何人都可以成为证券经纪人,经纪人在执业之前,必须在联邦证券交易委员会(SEC)注册,领取执照,之后才能执业代理客户买卖证券。但要取得联邦证券委员会执照,必须满足几个条件,首先,必须被一家已在 SEC 注册的经纪公司雇佣。满足这一条件的目的,是要求这个未来的经纪人,有直接的机构对他进行管理。在美国,对证券经纪人的管理和约束,很大一部分是授权给全国证券商公会和经纪公司。其次,在进入经纪公司之后,要填写一系列的表格,详细说明自己过去十年的就业史、工作单位、离职原因、失业期间的活动、接受学校正规教育等等,并接受表格真实程度的调查。

在完成初选后,按规定至少接近四个月的专业培训,然后参加由纽约证券交易所和全国证券商公会主持的考试(Serial 7)。考试内容包括:证券市场的基础知识、各种证券知识;各种证券交易的程序、手续和客户账户管理;各种证券分析方法及联邦政府和证券业对证券交易的所有规章条例等。

资格考试只是对经纪人的要求之一,更严格的

要求是对经纪人的职业道德规范。美国政府对股票交易经纪人制定了一系列的规章制度,以严格管制。任何违反法律条例的公司或经纪人都将面临一定的惩治措施。

经纪人一般必须执行同其所在公司标准和行业规范一致的投资建议。普通的经纪人实质是一个研究报告的翻译者,该报告由其公司的分析师写出,经纪人的工作实际上就是向其客户传输信息。行业规范将其职责定位于客户进行合理的推荐。合理的概念体现在纽约股票交易所第 405 条规则,即“了解你的客户规则”。如果某个投资者因接受经纪人不适宜的投资建议而遭受经济损失,那么提供建议的经纪人将很难为自己的行为辩护。大部分法院明确规定经纪人和没有经验的投资者之间的信托关系。严格的准入、健全的监管体系使美国的证券经纪人制度越来越成熟,显示了其强大的生命力。

三、当前我国证券经纪人制度的现状及问题分析

1、当前我国证券经纪人制度的现状

自我国的沪深两个证券市场成立以来,证券投资者获利者有之,但亏损者更属于多数。而券商却因其提供服务的垄断性而能获得可观的垄断利润,并得到快速发展,至 2002 年达到 124 家券商。随着而来的是证券经纪业务面临越来越激烈的竞争。尤其是券商经纪业务的佣金收入由固定佣金制向浮动佣金制转变后,券商的利润也越来越微薄。在近两年二级市场行情处于跌势的情况下,不少券商已经入不敷出。在此情况下,许多券商,尤其是新成立的券商为了争取新的客户资源,纷纷借鉴国外券商的成功经验,结合自己的实际推行经纪人制度。

成功的经纪人制度对于券商实现由坐商向行商的转变具有重要的意义。专业化的经纪人队伍有助于弥补新形势下券商市场营销的不足,使其由原先面对众多需求各异客户转而面对高素质的证券经纪人,对于券商整合公司人力、客户、技术及业务流程,进而成功实施 CRM 战略至关重要。正因为此,近年来我国不少券商都在探索经纪人制度的实施模式。其中比较出名的有大鹏证券 FC 管理模式、富友证券的完全外挂模式。

2、当前证券经纪人制度存在的问题分析

尽管各种模式都有其特点,各有其优劣势,但从总体上看,多数实行的经纪人模式效果并不理想,这与整个证券市场环境及目前经纪人制度设计的不合理有密切关系,体现在:

(1)整个证券市场制度存在缺陷。这也是我国证券市场所有问题的根源。股权结构的分割、庄家盛行

导致国外成功的 FC 制度在国内难以发挥其应有的作用。一个熟识基本面分析的 FC,在一个没有效率的市场也难以为客户提供真正切实有效的投资建议,最终 FC 也难以被客户所接受。

(2)管理制度上的缺位,没有给经纪人以合理的定位,缺乏严格规范的证券经纪人资格管理和登记制度。尽管证券经纪人制度在一些券商中已实施多年,但现行的政策法规却没能及时跟上,没有建立起系统有效的管理体系和管理规则,证券经纪人行业的进入资格、法律地位、业务范围、权利与义务等都没有明确的法律条文予以规范。

(3)思想观念的局限性。体现在投资者与券商员工两个方面。就投资者来说,受中国股市十年大牛市和市场过度投机的影响,证券投资者基本没有形成理性的投资理念,不注重基本面和公司的分析,追求“跟庄”,要求“短、平、快”。只关心投资收益,忽略风险的存在。这给证券经纪人的工作造成了很大的困难,很难说服客户接受证券经纪人的意见进行投资。为了迎合客户,只有被动地引导客户投机,最终令客户的利益受损。

(4)经纪人的从业素质有待提高。首先是由于目前经纪人政策还不到位,证券经纪人行业的进入门槛低。目前不少经纪人没有证券从业资格,甚至缺乏基本的证券知识,但只要能拉到客户,券商也乐得将其吸收到经纪人队伍中。其次,则是由于券商的“短视”行为,注重短期利益,希望在短时间内扩大成交量,提高市场份额,却又不想投入太多,因此对经纪人的培训不够重视,这自然造成经纪人的素质参差不齐。

(5)经纪人薪酬设计体制不适当我们的国情。不论是老券商,还是新成立的券商,在激烈的市场竞争面前,为了巩固和扩大市场份额,都使出浑身解数,推出各种特色服务。但是,这种所谓的特色服务并没有太大的本质性差异。在这种情况下,券商希望通过招聘经纪人,以在短期内扩大市场份额,扩大成交量。“券商今年不招人,招人只招经纪人”可以表明券商对经纪人的热衷。所招聘经纪人的报酬多以底薪加提成的形式。但在当前市况下,压缩成本是券商避免亏损的主要手段。

(6)研究与营销脱节。目前各券商虽然都有一定规模的研发力量,但往往是从纯学术的角度提供研究成果,其研究成果对于树立券商品牌具有一定意

义,但却脱离市场。证券经纪人很难据此服务客户,服务的效果也就很难保证,甚至会由于其低质量的服务而产生负面影响。据深圳某推行经纪人制度较为成功的营业部的经纪人介绍,他们“拉客户”主要靠面子和亲情服务。这与国外那种靠个性化服务来吸引客户的做法有根本的不同。因此,如果券商总部不能提供良好的研究咨询服务,这种营销方式对于那些想做“百年老店”的券商来说,很难保持长期的良好效果。

一位在美林证券任资深财务顾问的华人以其成功的经历来为国内一些证券经纪人讲授经验之道,但许多经纪人听完之后却有这样的感慨:你卖的是美林,所以你成功,我们卖什么可以成功?我们的面子用完了,再也难以拉到客户了,我们又该怎么办?这确实是一个值得深思的问题。

3、成功实行经纪人制度的建议

推行证券经纪人制度将是我国券商将来发展的方向,这一点人们已基本达成共识。要真正发挥经纪人的作用,需要证券市场参与各方,包括证券监管机构,券商和经纪人本身,都要做出努力:

首先,要完善证券市场的制度,改善股权结构,完善监管机制,打击“恶庄”行为,提高市场的有效性。同时要尽快完善经纪人从业管理方面的法规。对经纪人职业的进入门槛作出具体的规定,分清券商、经纪人和客户之间的权利和义务,对经纪人的行为从法制的角度进行规范,做到有法可依。

其次,证券公司应注重经纪人的业务培训,努力提高经纪人的从业素质。证券公司要想将经纪人制度长久的推行下去,就要把提高经纪人的从业素质摆在重要地位。

第三,证券经纪人的产生实际上体现了一种专业化分工的思想,专业化的经纪人其实就是专业化的营销人员,成功的经纪人队伍能够为客户提供量身定做的个性化服务,这需要公司研发部门的技术支持。

第四,经纪人具备一定的专业知识是十分必要的,但并不一定是个通才,更看重的是职业道德,因此,应加强经纪人的职业道德教育。

最后,加强投资者的教育,提高投资者的风险意识。这也是成功推进经纪人制度的关键之一。

[责任编辑:轻 寒]